



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

PROGRAMA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA VOLUNTÁRIA – PICVOL

**A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO: UMA
INVESTIGAÇÃO ECONÔMICA SOBRE A EXISTÊNCIA DE VAGAS
OCIOSAS EM SERGIPE**

Ciências Sociais Aplicadas
Ciências Econômicas
Economia do Trabalho

Relatório Final
Período da bolsa: (Agosto 2017) a (Julho 2018)

Este projeto é desenvolvido com bolsa de iniciação científica voluntária
PICVOL

Orientadora: Patrícia Pugliesi Carneiro
Autora: Mariele Santos do Carmo

RESUMO

O Mercado de Trabalho é economicamente caracterizado como heterogêneo e competitivo, sendo que ao longo dos anos foi possível identificar avanços, correções e, principalmente, inclusões de nichos da população. Para viabilizar a inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) no Mercado de Trabalho foi necessário à criação, ao longo dos anos, de Leis, Decretos, Portarias e Estatutos para dar condições, suporte e assegurar os direitos de tais indivíduos na sociedade. Neste sentido, esse trabalho tem como objetivo analisar o porquê da existência de vagas ociosas ou com dificuldades de preenchimento no estado de Sergipe após a consolidação de todo o arcabouço jurídico para viabilizar tal inclusão. Para tanto, foram utilizados dados secundários do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e da Relação Anual De Informações Sociais (RAIS) para traçar o perfil socioeconômico das pessoas com deficiência no Estado. Além disso, foram coletados dados primários por meio de questionários para captar respostas mais pontuais e direcionadas para a realidade vivenciada por essa população específica. Os principais resultados apontam que ainda existem muitas dificuldades de oferta e acesso a vagas de emprego que estimulem profissionalmente essas pessoas. As barreiras como falta de adaptação do meio ambiente do trabalho, ausência de treinamentos e despreparo dos colegas de trabalho dificultam a inclusão das Pessoas Com Deficiência no ambiente laboral. Portanto, a postura da gestão empresarial é essencial para a inclusão não ser vista como uma obrigação jurídica que decorre em sanções, mas como um investimento social.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado De Trabalho, Pessoa Com Deficiência, Inclusão.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Brasil - Evolução do Saldo de Emprego Formal por Tipo de Deficiência 2010-2016.....	29
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo – Sergipe – 2010.....	21
Tabela 2- População residente, por tipo de deficiência segundo os grupos de idade – Sergipe –2010	22
Tabela 3- População residente, por tipo de deficiência, segundo cor ou raça - Sergipe – 2010	23
Tabela 4- Pessoas de 5 ou mais de idade, por alfabetização segundo o tipo de deficiência e os grupos de idade – Sergipe – 2010	23
Tabela 5- Pessoas de 15 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo o nível de instrução Sergipe2010.....	24
Tabela 6- Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas e situação de ocupação na semana de referência, segundo os grupos de idade - Sergipe – 2010	24
Tabela 7- Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas e situação de ocupação na semana de referência, segundo o sexo - Sergipe – 2010.....	25
Tabela 8- Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de deficiência, segundo as classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos - Sergipe – 2010.....	25
Tabela 9- População residente, por tipo de deficiência e frequência à escola ou creche, segundo os grupos de idade - Sergipe – 2010.....	26
Tabela 10- Número de empregos formais segundo tamanho do estabelecimento - Sergipe - 2015 e 2016.....	26
Tabela 11- Nordeste: Número de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho formal, por tipo de deficiência, segundo Unidade da Federação.....	27
Tabela 12- Brasil: Número de empregos por escolaridade e tipo deficiência.....	27
Tabela 13- Brasil: Emprego segundo Tipo de Deficiência (2010/16).....	28

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - Análise Comparativa ex-ant e ex-post a introdução do arcabouço jurídico para viabilizar a inclusão da PCD no Mercado de Trabalho.....	18
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01- Amostra Pesquisada por Tipo de Deficiência.....	32
Gráfico 02- Amostra Pesquisada que detém ou não o Benefício de Prestação Continuada.....	32
Gráfico 03- Amostra Pesquisada no Mercado de Trabalho Formal	33
Gráfico 04- Amostra Pesquisada que não Está no Mercado de Trabalho Formal, mas que Pretende Ingressar.....	33
Gráfico 05- Onde a Amostra Pesquisada que não Está no Mercado de Trabalho Formal, mas que Pretende Ingressar Deseja Trabalhar.....	34
Gráfico 06- Dificuldades Relacionadas ao Ingresso no Mercado de Trabalho de Acordo com a Amostra.....	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPC – Benefício De Prestação Continuada

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

EX-ANTE – Antes Da Legislação

EX-POST – Depois Da Legislação

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MPT- Ministério Público do Trabalho

OIT- Organização Internacional do Trabalho

ONGS- Organizações Não Governamentais

ONU – Organização das Nações Unidas

PAIS- Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas

PAJ- Procedimento de Ação Judicial

PCD – Pessoa Com Deficiência

RAIS - Relação Anual De Informações Sociais

TAC – Termo de Ajustamento de Conduta

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. OBJETIVOS	10
3. METODOLOGIA.....	11
4. REFERENCIAL TEÓRICO	12
4.1 A Pessoa com Deficiência: uma visão cronológica.....	12
4.2 Arcabouço Jurídico.....	14
4.3 A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Lei de Cotas ...	19
5. BASE DE DADOS E TRATAMENTO DAS VARIÁVEIS	21
5.1 Base de Dados e Tratamento das Variáveis.....	21
6. RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	29
6.1 Análise Da Ótica Da Empresa	29
6.2 Análise da Ótica da Pessoa Com Deficiência.....	30
7. CONCLUSÕES.....	35
8. PERSPECTIVAS.....	37
9. OUTRAS ATIVIDADES	37
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	42

1. INTRODUÇÃO

O Mercado de Trabalho é heterogêneo. A sua gênese dinâmica e sensível ao cenário conjuntural político e socioeconômico exigiu em diversos momentos históricos alterações, atualizações, ajustes e mudanças. Muitos foram os momentos observados no Mercado de Trabalho Brasileiro ao longo de todo o século XX em que é possível identificar avanços, correções e, principalmente, as inclusões de nichos da população. Meio as diferentes inclusões (mulheres, negros) no mercado de trabalho, a das pessoas com deficiência (PCD) convém a construção de uma abordagem analítica econômica sobre a realidade de fato.

Historicamente, as pessoas com deficiência (PCD) enfrentam, além de desafios para conseguir autonomia e exercer plenamente seus direitos de cidadãos, vulnerabilidade em âmbitos sociais, a saber: atendimento público, educação, cultura, transporte e, em especial, o mercado de trabalho, fruto dessa análise.

Conforme o censo demográfico de 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 45,6 milhões de pessoas, ou 23,9% da população brasileira, declarou que possuem algum tipo de deficiência, um aumento considerável em relação ao censo de 2000, onde esse valor era de 24,6 milhões de pessoas, ou 14,5% da população.

Pesquisar a inclusão de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho requer tecer uma análise comparativa entre o *ex-ante* e o *ex-post*, sendo o arcabouço jurídico implementado entre 1990-2015 o ponto de inflexão na trajetória dessa pesquisa. Mais do que elaborar leis, tornou-se necessário criar condições efetivas para que o meio ambiente também fosse preparado para ser receptivo para esse nicho da população. A entrada da PCD no Mercado de Trabalho representa mais do que adentrar nos limites dos muros das empresas, denota inclusão social com todos os seus desdobramentos como efeitos multiplicadores.

O objetivo desse relatório de pesquisa, portanto, é analisar o motivo pelo qual existem vagas de trabalho ociosas ou difíceis de preencher no estado de Sergipe, mesmo após a criação e consolidação de todo um arcabouço jurídico para viabilizar a inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD) no Mercado de Trabalho.

Além desta introdução, o presente relatório está dividido em três seções. A primeira retrata o referencial teórico a cerca do tema, apresentando e explicando uma visão cronológica a cerca do tema, o arcabouço legislativo brasileiro criado ao longo dos anos e as orientações apresentadas na Lei de Cotas para a inclusão das Pessoas Com Deficiência no Mercado de Trabalho. A segunda parte apresenta dados do IBGE e da RAIS sobre as Pessoas Com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro e explana considerações ao que se refere ao Estado de Sergipe. A terceira seção mostra os resultados encontrados e apresenta análises. Por fim, são apresentadas as conclusões obtidas através da pesquisa, as perspectivas futuras sobre o tema, outras atividades desenvolvidas e as referências bibliográficas utilizadas.

2. OBJETIVOS

GERAL:

Investigar o porquê da existência de vagas (postos de trabalho) ociosas ou com dificuldades de preenchimento em Sergipe mesmo após a consolidação de todo um arcabouço jurídico para viabilizar a inclusão da PCD no Mercado de Trabalho.

ESPECÍFICO:

- Pesquisar o Mercado de Trabalho da PCD em Sergipe: demanda e oferta *ex-ante* e *ex-post* o conjunto jurídico de normas, portarias, leis e decretos direta ou indiretamente correlacionados a essa temática. Com apresentação de dados quantitativos e análises gráficas com base em dados oficiais (IBGE, RAIS, MPT).
- Investigar e identificar as variáveis que restringem esse livre mercado analisando as forças da demanda e da oferta (quantitativas e qualitativas; tangíveis e intangíveis).
- Identificar as assimetrias entre a legislação e a realidade, observando as brechas da legislação, os custos para a adequação, para acessibilidade, os incentivos, a pluralidade da deficiência, as necessidades de investimento, a questão da qualificação e a "estrutura social" básica disponível pela sociedade.

3. METODOLOGIA

Inicialmente por se constituir numa temática plural com distintas abordagens na academia, foi realizado um levantamento bibliográfico na literatura sobre a inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, procurando retratar a demanda e a oferta *ex-ante* e *ex-post* ao conjunto jurídico de Normas, Portarias, Leis e Decretos que direta ou indiretamente vem viabilizando essa inclusão. Foram utilizadas fontes de natureza econômica, contudo para consubstanciar essa parte inicial da pesquisa que representa uma revisão da literatura sobre o tema serão utilizadas também fontes sociológicas e jurídicas.

Em seguida, foram coletados os dados quantitativos na base do IBGE e da RAIS visando a elaboração de planilhas e gráficos elucidativos para melhor compreender a realidade e acompanhar a evolução desse nicho do mercado de trabalho. Estes dados evidenciaram a situação da oferta das vagas e seu consequente preenchimento. Para o uso de dados quantitativos e Série Histórica esta pesquisa está delimitada no aspecto espacial ao Estado de Sergipe e, temporalmente, ao período de 2000 a 2016.

Em continuidade, visando captar aspectos qualitativos/subjetivos realizou-se entrevistas com as Pessoas com Deficiência que estavam ou não no mercado de trabalho no momento da análise. Além disso, foram coletadas informações por meio de questionários aplicados online na plataforma de formulários do Google e pessoalmente. A partir dessas informações, investigou-se e identificou-se variáveis (tangíveis e intangíveis) que restringem esse mercado.

Toda a análise a partir das informações obtidas foi construída de forma a identificar as assimetrias entre a legislação e a realidade, observando as dificuldades de preenchimento, os custos para a adequação e para viabilizar a acessibilidade, os incentivos obtidos, a questão da pluralidade da deficiência, as necessidades de investimento e a questão da qualificação.

Os resultados obtidos nesse projeto de iniciação científica estão apresentados de forma conclusiva ao final da pesquisa juntamente com algumas perspectivas futuras sobre o tema.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo está dividido em três partes. A primeira aborda a pessoa com deficiência ao longo da história, elencando alguns avanços ao longo do tempo e evidenciando a realidade vivenciada pelas pessoas com deficiência *ex-ante* a introdução do arcabouço jurídico e suas transformações no ambiente do labor. Em seguida, o texto apresenta um levantamento que compõe o conjunto legislativo que passou a se configurar para viabilizar a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade como um todo. Por fim, o texto retrata em foco a questão da inclusão das pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho.

4.1 A Pessoa com Deficiência: uma visão cronológica

De acordo com a legislação brasileira a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Lei Nº 13.146 de 2015, art. 2º).

Historicamente, muitos foram os avanços científicos que possibilitaram a participação efetiva das pessoas com deficiência no convívio social. Um exemplo disso foram os que ocorreram na Idade contemporânea e que tiveram grande importância para a contextualização histórica como, por exemplo, o sistema Braille, criado em 1829 por Louis Braille, professor do *Institute Nationale des Jeunes Aveugles*, que possibilitou para as pessoas com deficiência visual a leitura e escrita, e o nascimento do Direito do trabalho que foi de extrema importância no desenvolvimento da seguridade social (LARAIA, 2009).

A Organização das Nações Unidas (ONU) declarou o ano de 1981 como “Ano Internacional da Pessoa Deficiente”, passando a construir legislações voltadas as questões sociais para ampliar o leque de oportunidades voltadas às pessoas com deficiência. Por conta disso, esse ano representa um marco histórico na luta pelos direitos sociais possibilitando que as pessoas com deficiência passem a ser vistas não como objeto de caridade, mas como cidadãos que têm direitos e merecem ser respeitados (GARCIA, 2014).

Para Polleti (2011), foi a partir da década de 90 que tanto os movimentos sociais quanto as Organizações Não Governamentais (ONGs) se mostraram ainda mais presentes em defesa de minorias como das pessoas com deficiência, o que lhes garantiu uma maior participação social e qualidade de vida.

Apesar de todos esses esforços a exclusão das pessoas com deficiência por conta de suas limitações ainda se faz presente na sociedade atual. Conforme Laraia (2009), a exclusão das pessoas com deficiência deve-se a uma série de fatores históricos que incluem o conceito prévio de incapacidade dessas pessoas de exercer funções (vivendo apenas como dependentes de outros agentes econômicos), a falta de cumprimento dos deveres sociais do Estado e as dificuldades na questão da inclusão no mercado de trabalho seja por conta da variedade de deficiências, falta de qualificação pessoal dos candidatos, acessibilidade da função ou local de trabalho.

Atualmente, o chamado paradigma da ‘inclusão’ – que substitui a ideia de ‘integração’ – atribui responsabilidades maiores à sociedade e ao Estado no sentido de que existam condições de acessibilidade e inclusão para todas as pessoas, independentemente das limitações físicas, sensoriais ou cognitivas. (GARCIA, 2014 p. 169)

Para Neri (2003), o processo de inclusão das pessoas com deficiência começa na família, pois é no convívio familiar, se relacionando normalmente com outros membros da sociedade, que a criança com deficiência consegue desenvolver sua personalidade integrativa ao longo da vida. Segundo o autor, o preparo familiar nos anos iniciais evita futuramente que essas crianças tornem-se adultos que auto inferiorizam-se, mas que se relacionem melhor em ambientes sociais como, por exemplo, no mercado de trabalho.

Adequação do conceito “pessoa com deficiência” em substituição do termo “pessoa portadora de deficiência” também se tornou uma conquista importante na luta pelos direitos e pela inclusão de tais indivíduos no convívio social exercido diariamente. “A palavra “portadora” dá o sentido de que a pessoa porta algo. Portanto, parece que a pessoa porta uma deficiência e não que esta deficiência faz parte dela, algo de que ela não pode se desfazer” (POLLETI, 2011, p.07).

Nacionalmente, vários têm sido os incentivos para a inclusão das pessoas com

deficiência não somente no mercado de trabalho, mas na sociedade como um todo. Por isso, foi desenvolvido um aparato jurídico para garantir o direito dessas pessoas. Na maioria das vezes, esse arcabouço jurídico criado é uma forma que as pessoas com deficiência têm “de superar uma condição de ‘invisibilidade’ e ‘tutela’ que lhes era imposta pela sociedade, além de uma carga negativa de preconceitos e discriminação” (GARCIA, 2014, p. 167).

4.2 Arcabouço Jurídico

Torna-se relevante atentar que a discussão sobre a inclusão da PCD se iniciou muitos anos antes da concreta vigência do atual aparato jurídico. O artigo XXIII, inciso I, da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. No entanto, para que essas palavras sejam plenamente cumpridas é necessário que haja iguais oportunidades, condições e meios de desenvolvimento individual (POLLETI, 2011).

Para garantir a oportunidade de um emprego adequado e na possibilidade de integrar ou reintegrar às pessoas com deficiência na sociedade, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) lançou a Convenção nº159/83. No Brasil a mesma foi ratificada pelo Decreto Legislativo nº51, de 28 de agosto de 1989. Outro instrumento de garantia social foi a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, lançada em dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU (BRASIL, 2007).

As pessoas com deficiência dispõem todos os direitos assegurados na Constituição Federal de 1988, a saber, direito à igualdade, trabalho, educação, saúde, cultura, entre outros. Porém, por conta de suas limitações, essas pessoas precisam ser amparadas por meios legais e sociais para poder exercer seus direitos como cidadãos. Em vista disso, o Art. 37, inc. VIII da Constituição Federal de 88 garante que a lei deverá reservar um percentual de cargos e empregos públicos para pessoas com deficiência (BRASIL, 2014).

Para assegurar os direitos da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro criou-se, ao longo dos anos, um arcabouço jurídico visando não apenas a

inclusão, mas a igualdade e a não discriminação. Soma-se, ainda, a necessidade de adaptar o ambiente para acolhê-los. Neste sentido, houve uma série de Decretos, Leis, Estatutos e Portarias que contribuíram para dirimir a questão histórica de preconceito e discriminação relacionados às pessoas com deficiência (LARAIA, 2009).

A partir da primeira década de 2000 o governo brasileiro assume uma postura mais social e volta o olhar para ações e investimentos em uma série de programas, assegurados por leis, que visam garantir melhores condições sociais, e, principalmente, a inclusão para as pessoas com deficiência.

A Lei Nº 10.098, de 19 de Dezembro de 2000, criou normas e critérios tendo em vista a promoção da acessibilidade para às pessoas com deficiência. Entre outras coisas, essa Lei estabelece definições de acessibilidade do mobiliário urbano em edifícios públicos, privados, transporte coletivo e sistemas de comunicação e sinalização. (Art. 2º, Lei 10.098 de 2000). Um ano depois, a Lei Nº 10.182, de 12 de Fevereiro de 2001, restaurou a vigência da Lei nº, 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e manteve a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) aos portadores de deficiência física para a aquisição de veículos movidos a qualquer combustível, gerando assim condições de deslocamento de tais pessoas o espaço geográfico através de um veículo automotor (Art. 1º, Lei 10.182 de 2001).

Em 24 de abril de 2002 a Lei Nº 10.436, dispôs sobre a Língua Brasileira de Sinais- LIBRAS e a reconheceu como meio legal de comunicação e expressão apoiando o seu uso e difusão. Para tanto, as instituições e o sistema educacional público deveriam dar atendimento adequado às pessoas com deficiência auditiva e incluir Libras nos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs (Art. 3º, Lei 10.436 de 2002).

Outra conquista com respeito à inclusão das pessoas com deficiência no ambiente social aconteceu com a criação do Decreto Nº 5.904, de 21 de Setembro de 2006, que regulamentou a Lei no 11.126, de 27 de junho de 2005, sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e deu outras providências, como a realização de campanhas publicitárias para a informação da população a respeito do disposto neste decreto (Art. 8º, Decreto Nº 5.904, 2006).

Com o objetivo de promover assistência social o Decreto Nº 6.214, de 26 de Setembro de 2007, regulamentou o Benefício de Prestação Continuada (BPC) previsto no art. 20 da Lei nº 8.742, de 07 de dezembro de 1993, de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso de sessenta e cinco anos ou mais, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família (Art. 1º, Decreto Nº 6.214, 2007).

O Decreto Nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009, Promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Alguns dos princípios da Convenção são: o respeito pela dignidade inerente; a autonomia individual; a não discriminação; a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; o respeito pela diferença pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; a igualdade de oportunidades; a acessibilidade; a igualdade entre o homem e a mulher; o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade (Art. 03, Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Preâmbulo, Decreto Nº 6.949, 2009).

Para ratificar o compromisso assumido anteriormente pelo governo, o Decreto Nº 7.612, de 17 de Novembro de 2011, instituiu o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, intitulado “Plano Viver sem Limite”. Esse plano teve a finalidade de promover, por meio da integração e articulação de políticas, programas e ações, o exercício pleno e equitativo dos direitos das pessoas com deficiência, nos termos da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Art. 1º, Decreto Nº 7.612, 2011). O plano é executado pela União em colaboração com os demais entes federativos, e com a sociedade. Tem como diretrizes, entre outras coisas, a garantia de um sistema educacional inclusivo, acessibilidade de equipamentos públicos de educação, ampliação da participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ampliação do acesso à habitação adaptável e a rede de atenção à saúde e promoção do acesso, do desenvolvimento e da inovação em tecnologia assistiva (Art. 3º, Decreto Nº 7.612, 2011).

A Portaria Nº 793, de 24 de Abril de 2012, instituiu a Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência, por meio da criação, ampliação e articulação de pontos de

atenção à saúde para pessoas com deficiência temporária ou permanente; progressiva, regressiva, ou estável; intermitente ou contínua, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). (Art. 1º, Portaria Nº 793, 2012). No mesmo ano, a Portaria Interministerial Nº 362, de 24 de outubro de 2012, dispôs sobre o limite de renda mensal dos tomadores de recursos nas operações de crédito para aquisição de bens e serviços de Tecnologia Assistiva destinados às pessoas com deficiência e sobre o rol dos bens e serviços (Art. 1º, Portaria Nº 362, 2012).

A Lei Complementar Nº 142, de 08 de maio de 2013, regulamentou o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social – RGPS. (Art. 1º, Lei Complementar Nº 142, 2013).

A Lei Nº 13.146, de 06 de Julho de 2015, por sua vez, instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa Com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) que se destina a assegurar e promover igualmente o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Art. 1º, Lei 13.146 de 2015). Entre outras coisas, essa Lei trata do atendimento prioritário e dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, a saber: Direito à vida, à habilitação e reabilitação, saúde, educação, moradia, trabalho, assistência e previdência social, etc. (Lei 13.146, 2015).

Cronologicamente pode-se notar o caráter evolutivo e constante das mudanças ao longo da primeira década deste século. A cada lei, decreto ou portaria que se sucedia viabilizava a inclusão da PCD e costurava-se a modelagem de um cenário social mais inclusivo que permitia de forma erga omnes a presença da PCD em diferentes esferas da sociedade.

Esse período de transição foi marcado pela criação de uma estrutura supra includente amparada por um amplo arcabouço jurídica que permitisse, em paralelo, mudanças também no ambiente físico para ser acolhedor. Na verdade, foi um período de desconstrução de uma situação de exclusão.

Economicamente, ao incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, origina-se um novo grupo de consumidores, até então excluído da economia. Com a geração de renda, esse grupo passa a ter poder de compra e a consumir ativamente.

Passam a demandar bens para atender as suas necessidades e a desejar saciar seus sonhos de consumo. Descortina-se o mundo do consumo e toda uma cadeia que orbita em suas proximidades: crédito, seguros, aplicações financeiras. Com renda, as pessoas com deficiência passam a circular mais e isto enseja maior convivência com pessoas sem deficiência, o que desperta a atenção para oportunidades de se criar mais produtos, serviços e ambientes que atendam às necessidades específicas dessa parcela da população. Na verdade, um efeito multiplicador que tende a abrir novas possibilidades de negócios para esse nicho de mercado.

Quadro1: Análise Comparativa *ex-ant* e *ex-post* a introdução do arcabouço jurídico para viabilizar a inclusão da PCD no Mercado de Trabalho.

Ex-ant	Ex-post
<ul style="list-style-type: none"> • PCD em casa (falta de estímulos; pouco incentivo para o desenvolvimento laboral; baixa produtividade). • Baixa escolaridade, pouca qualificação. • Forte dependência familiar (financeira; física; psíquica, etc). • Discriminação/Preconceito. • Viver “a margem” • Falta de auxílio financeiro estatal. • Exclusão: um mundo não preparado para acolher (ergonomia). • Pequena ou nenhuma participação no Ministério do Trabalho. • Concorrência com as pessoas sem deficiência. • Sem reserva de vagas no mercado do Trabalho para PCD. 	<ul style="list-style-type: none"> • PCD na Sociedade • Adaptação ergonômica para inclusão social dando maior acolhimento e mobilidade. • Inclusão escolar, cursos, qualificação, profissionalização. • Benefício de Prestação Continuada. • A PCD como um consumidor com renda para consumir: novos nichos de mercado. • Mudança da mentalidade. • Maior visibilidade no Mercado de Trabalho. • Reservas de Vagas no Mercado de Trabalho: Lei de Cotas. • Arcabouço Jurídico protetor. • Maior Escolaridade. • Agências catalisadoras que recrutam e direcionam para vagas no Mercado de Trabalho.

Fonte: Elaboração própria.

É visível que essa mudança vem se configurando na sociedade brasileira. O amparo social paralelo ao suporte jurídico alicerçado nas condições ergonômicas para garantir a presença da PCD no meio ambiente laboral concretizou de modo efetivo a operacionalização para viabilizar essa inclusão.

4.3 A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Lei de Cotas¹

A Lei 8.213/91, intitulada Lei de Cotas, torna obrigatório que empresas com cem ou mais empregados reservem um percentual de vagas para pessoas com deficiência (Art. 93, Lei nº 8.213, 1991).

O número de pessoas com deficiência que a empresa precisa contratar vai variar proporcionalmente de acordo com o número de empregados que a empresa mantém em seu quadro, a saber: de 100 a 200 empregados (2%); de 201 a 500 empregados (3%); de 501 a 1.000 empregados (4%); de 1.001 em diante (5%) (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social (BRASIL, 2007, p.19).

Atualmente as deficiências são elencadas em cinco tipos: deficiência física; deficiência auditiva; deficiência visual; deficiência mental; deficiência múltipla. Para a comprovação da condição de PCD é necessário um Laudo médico e o Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS (BRASIL, 2007).

A alocação das pessoas com deficiência contratadas fica a cargo da empresa, porém tais pessoas não podem ser alocadas em setores isolados, sendo esta atitude considerada “segregacionista que não permite integração social e elimina quaisquer possibilidades de progresso no emprego” (BRASIL, 2007, p.24).

Durante muito tempo a grande maioria das pessoas com deficiência não receberam iguais oportunidades de acesso às áreas sociais como educação e ao mercado de trabalho. Assim, de uma forma geral, cabe à equipe de seleção preparo

¹ O conteúdo desta seção está amparado na seguinte fonte principal: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

para que suas exigências estejam de acordo com as peculiaridades de cada indivíduo. Por outro lado, é dever da empresa, quando a experiência for realmente necessária, dar a oportunidade para que a pessoa adquira internamente tais conhecimentos e habilidades para o cargo. Quanto ao processo seletivo, deve estar acessível as necessidades dos participantes, não podendo ser adotados critérios pessoais na hora da seleção. Vale ressaltar que as empresas não podem se concentrar em um tipo único de deficiência e nem dar preferência a pessoas com deficiências caracterizadas como leves (BRASIL, 2007).

Para que o procedimento da contratação da PCD aconteça e obtenha bons resultados, fazendo com que tais indivíduos permaneçam nas empresas, é necessário um processo de acompanhamento que vise a conscientização do quadro funcional da empresa objetivando dirimir quaisquer tipos de discriminação e possibilitar o desenvolvimento da PCD na sua função. (BRASIL, 2007).

Para a empresa socialmente responsável, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social (BRASIL, 2007, p. 52).

Com o objetivo de promover o programa de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), por meio do Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas (PAIS), disponibiliza recursos para o financiamento de obras civis, adaptações de instalações, equipamentos especiais, capacitações pessoais, entre outros (BRASIL, 2007).

A criação da Lei de Cotas representou um importante estímulo à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O termo inclusão significa mais do que estar inserido no mercado de trabalho, significa “compartilhar e sentir-se parte integrante de um todo” (POLLETI, 2011, p. 7). Para isso é necessário, além romper as barreiras à entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, garantir as condições necessárias para o desenvolvimento das mesmas no local de trabalho (VENTURA; OLIVEIRA; RODRIGUES, 2015).

5. BASE DE DADOS E TRATAMENTO DAS VARIÁVEIS

Este capítulo tem por objetivo apresentar, através do levantamento de dados estatísticos um perfil socioeconômico das pessoas com deficiência no Estado de Sergipe, a saber: idade, sexo, cor ou raça, residência, grau de escolaridade e mercado de trabalho.

5.1 Base de Dados e Tratamento das Variáveis

Os dados que serão apresentados referem-se tanto às pessoas que já nasceram com deficiência, como aquelas que adquiriram ao longo da vida. Cumpre destacar que a base de dados do IBGE é mais representativa pela sua abrangência *erga omnes* da sociedade enquanto a base de dados da RAIS compreender apenas aqueles que estão no Mercado de Trabalho formal.

Tabela 1: População residente, por tipo de deficiência, segundo o sexo - Sergipe – 2010

Sexo	Total	PLUDI ¹	Visual	Auditiva	Motora	M/I ²	NDD ³
Homens	1 005 041	219 191	165 531	53 144	51 013	16 350	785 644
Mulheres	1 062 976	299 377	244 948	58 554	89 749	12 889	763 316
Total	2 068 017	518 568	410 480	111 698	140 762	29 239	1 548 961

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

¹ Pelo menos uma das deficiências investigadas;

² Mental / intelectual;

³ Nenhuma dessas deficiências

Conforme a tabela 1, no que diz respeito ao sexo, no Estado de Sergipe, existem mais mulheres com deficiência do que homens. Já em relação aos tipos de deficiência, a deficiência visual é predominante em ambos os sexos, seguida por motora, auditiva e mental/intelectual no caso feminino, e, auditiva, motora e mental/intelectual no caso masculino.

Tabela 2: População residente, por tipo de deficiência segundo os grupos de idade – Sergipe – 2010

Idade (em anos)	Total	PLUDI¹	Visual	Auditiva	Motora	M/I²	NDD³
0 a 4	168 893	5 774	2 971	1 111	2 012	874	163 112
5 a 9	179 107	17 488	12 248	3 729	1 968	2 071	161 571
10 a 14	208 209	29 652	23 460	4 872	2 254	2 219	178 546
15 a 19	202 088	29 059	22 808	4 412	2 318	2 400	172 996
15 a 17	125 881	18 216	14 471	2 606	1 376	1 560	107 665
18 e 19	76 207	10 843	8 337	1 806	942	840	65 330
20 a 24	200 693	30 675	23 363	5 703	3 256	2 701	169 929
25 a 29	189 423	30 083	22 818	5 528	3 806	2 363	159 304
30 a 34	170 348	31 626	23 362	5 679	5 547	2 249	138 696
35 a 39	148 496	34 131	25 586	6 823	6 667	2 404	114 341
40 a 44	135 951	48 570	40 881	7 178	9 038	2 359	87 365
45 a 49	114 138	51 503	45 210	8 336	11 300	2 009	62 574
50 a 54	91 976	45 237	38 760	7 983	12 271	1 730	46 706
55 a 59	72 695	38 868	32 702	8 158	13 086	1 477	33 827
60 a 64	59 248	34 272	27 808	8 613	13 771	1 015	24 939
65 a 69	43 672	27 872	21 485	8 122	13 056	823	15 801
70 a 74	32 318	22 735	16 960	7 782	12 365	766	9 530
75 a 79	22 776	17 424	12 839	6 657	10 831	668	5 352
80 ou mais	27 986	23 601	17 218	11 011	17 220	1 111	4 370
Total	2 068 017	518 568	410 480	111 698	140 762	29 239	1 548 961

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

¹ Pelo menos uma das deficiências investigadas;

² Mental / intelectual;

³ Nenhuma dessas deficiências

De acordo com a tabela 2, em relação à idade, o maior percentual de pessoas com deficiência é entre os 10 a 14 anos, seguido por 15 a 19 anos e 20 a 24 anos, mostrando que algumas deficiências podem ser adquiridas ao longo do tempo decorrentes de doenças e/ou acidentes, por exemplo.

Quando a análise é voltada ao tipo de deficiência, conforme a tabela 2, a maior quantidade de deficientes visuais em Sergipe é na faixa de 45 a 49 anos. Já os deficientes auditivos e motores se encontram em maior quantidade na idade de 80 anos ou mais. Por fim, os deficientes mentais/intelectuais estão em maior quantidade em Sergipe na faixa de idade que se compreende entre 20 a 24 anos.

Tabela 3: População residente, por tipo de deficiência, segundo cor ou raça - Sergipe – 2010

Cor ou Raça	Total	PLUDI ¹	Visual	Auditiva	Motora	M/I ²	NDD ³
Branca	573 856	142 598	112 011	31 749	38 968	8 827	431 186
Preta	183 345	51 706	41 249	11 153	15 635	2 345	131 639
Amarela	26 515	7 072	5 857	1 429	1 629	342	19 443
Parda	1 278 633	315 491	250 077	66 917	84 023	17 677	963 072
Indígena	5 322	1 701	1 286	450	508	48	3 621
Sem declaração	346	-	-	-	-	-	-
Total	2 068 017	518 568	410 480	111 698	140 762	29 239	1 548 961

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

¹ Pelo menos uma das deficiências investigadas;

² Mental / intelectual;

³ Nenhuma dessas deficiências

De acordo com a tabela 3, em Sergipe, a maior quantidade de pessoas com deficiência é da população parda, seguida por branca, preta, amarela, indígena e sem declaração.

Tabela 4: Pessoas de 5 ou mais de idade, por alfabetização segundo o tipo de deficiência e os grupos de idade – Sergipe – 2010

Idade (em anos)	Total	T.A*	PLUDI ¹	Visual	Auditiva	Motora	M/I ²	NDD ³
5 a 9	179 107	112 896	10 890	8 563	2 070	738	397	101 995
5 e 6	68 888	29 017	1 926	1 519	314	155	62	27 091
7 a 9	110 219	83 879	8 964	7 044	1 756	583	335	74 903
10 a 14	208 209	195 687	27 020	22 393	4 184	1 764	932	168 657
15 a 19	202 088	194 759	27 007	22 116	4 069	1 934	1 016	167 735
20 a 24	200 693	189 973	27 824	22 150	4 981	2 540	1 233	162 108
25 a 29	189 423	172 481	26 224	20 693	4 559	2 948	1 068	146 241
30 a 34	170 348	146 514	26 020	19 891	4 524	4 138	915	120 489
35 a 39	148 496	123 098	26 575	20 456	5 044	4 772	961	96 499
40 a 44	135 951	108 046	36 937	31 755	5 109	6 142	1 085	71 092
45 a 49	114 138	87 938	38 180	34 017	5 853	7 607	1 004	49 721
50 ou mais	350 669	215 305	118 862	95 018	30 663	47 452	3 384	96 374
Total	1 899 124	1 546 697	365 539	297 052	71 056	80 034	11 994	1 180 911

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

*Total de Pessoas com Deficiência Alfabetizadas;

¹ Pelo menos uma das deficiências investigadas;

² Mental / intelectual

³ Nenhuma dessas deficiências

Em relação às pessoas com deficiência alfabetizadas em Sergipe, conforme mostram os resultados da tabela 4, os dados apresentam pequenas variações nos anos iniciais e uma queda a partir dos 10 a 14 anos aos 45 a 49 anos, voltando a subir a partir da faixa de idade de 50 anos ou mais.

Tabela 5: Pessoas de 15 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas, segundo o nível de instrução Sergipe 2010.

Nível de Instrução	Total	PLUDF ^a	NDD
Sem instrução e fundamental incompleto	811 446	308 324	502 715
Fundamental completo e médio incompleto	248 632	58 172	190 460
Médio completo e superior incompleto	343 416	74 875	268 525
Superior completo	102 394	23 227	79 167
Não determinado	5 920	1 055	4 865
Total	1 511 807	465 654	1 045 731

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010

Nota-se pela tabela 5 que a maioria das pessoas com deficiência no estado de Sergipe, segundo o Censo Demográfico de 2010, não possuem instrução ou possuem apenas o ensino fundamental incompleto.

Tabela 6: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas e situação de ocupação na semana de referência, segundo os grupos de idade - Sergipe – 2010.

Idade (em anos)	Total	Ocupadas	Não Ocupadas
10 a 14	208 209	13 327	194 882
15 a 19	202 088	51 003	151 085
15 a 17	125 881	23 917	101 964
18 e 19	76 207	27 086	49 121
20 a 24	200 693	107 982	92 711
25 a 29	189 423	123 102	66 322
30 a 34	170 348	117 721	52 627
35 a 39	148 496	103 229	45 267
40 a 44	135 951	94 599	41 352
45 a 49	114 138	78 597	35 541
50 a 54	91 976	58 836	33 140
55 a 59	72 695	38 509	34 186
60 a 64	59 248	23 329	35 919
65 a 69	43 672	11 537	32 136
70 a 74	32 318	6 045	26 273
75 a 79	22 776	2 689	20 086
80 ou mais	27 986	1 951	26 035
Total	1 720 016	832 455	887 561

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

Conforme a tabela 6, no que se refere ao número de pessoas com deficiência ocupadas no estado de Sergipe, o maior número é na faixa de idade entre 25 a 29 anos, caindo regressivamente até os 80 anos ou mais.

Tabela 7: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, por existência ou não de pelo menos uma das deficiências investigadas e situação de ocupação na semana de referência, segundo o sexo - Sergipe – 2010.

Sexo	Total	Ocupadas	Não Ocupadas
Homens	827 756	490 654	337 102
Mulheres	892 260	341 801	550 459
Total	1 720 016	832 455	887 561

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

Segundo a tabela 7 a quantidade mulheres com deficiência em Sergipe é maior em relação à quantidade de homens, porém no que diz respeito à ocupação, cabem aos homens o maior percentual.

Tabela 8: Pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por tipo de deficiência, segundo as classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos - Sergipe – 2010

Classes de rendimento nominal mensal de todos os trabalhos (salário mínimo)	Total	PLUDI¹	Visual	Auditiva	Motora	M/I²	NDD³
Até 1/2	144 934	41 808	35 028	8 396	8 903	1 191	103 097
Mais de 1/2 a 1	291 208	72 617	61 053	13 433	13 160	1 105	218 576
Mais de 1 a 2	169 227	40 867	33 965	7 702	6 136	524	128 303
Mais de 2 a 3	46 683	10 859	8 914	2 207	1 465	90	35 823
Mais de 3 a 5	41 906	10 537	8 871	1 785	1 627	80	31 348
Mais de 5 a 10	33 745	7 858	6 628	1 529	1 135	32	25 887
Mais de 10 a 15	7 820	1 473	1 079	350	183	22	6 348
Mais de 15 a 20	5 179	937	851	170	132	17	4 242
Mais de 20 a 30	2 859	514	436	131	38	-	2 345
Mais de 30	1 753	291	226	66	30	-	1 462
Sem rendimento (5)	87 142	29 726	24 725	6 403	7 679	1 247	57 416
Total	832 455	217 486	181 775	42 174	40 488	4 307	614 849

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

*Total de Pessoas com Deficiência Alfabetizadas;

¹ Pelo menos uma das deficiências investigadas;

² Mental / intelectual;

³ Nenhuma dessas deficiências.

De acordo com a tabela 8, a maioria das pessoas com deficiência em Sergipe recebe mais de 1/2 a 1 salário mínimo mensal. Esse indicador pode decorrer por

conta do Benefício de Prestação Continuada (BPC) para pessoas com deficiência que comprovem não possuir meios de manter-se.

Tabela 9: População residente, por tipo de deficiência e frequência à escola ou creche, segundo os grupos de idade - Sergipe - 2010

Idade (em anos)	Total	Frequentav am escola ou creche	PLUDI¹	Visual	Auditiva	Motora	M/I²	NDD³
0 a 4	168 893	58 169	2 111	1 295	395	403	237	56 058
5 a 9	179 107	172 924	16 755	12 043	3 541	1 632	1 566	156 157
5 e 6	68 888	65 188	4 688	3 145	1 013	563	427	60 500
7 a 9	110 219	107 736	12 067	8 898	2 528	1 069	1 139	95 658
10 a 14	208 209	202 121	28 488	22 900	4 613	1 987	1 684	173 622
15 a 19	202 088	149 012	21 306	17 431	3 075	1 493	1 067	127 706
15 a 17	125 881	107 262	15 434	12 682	2 070	1 082	898	91 829
18 e 19	76 207	41 750	5 872	4 749	1 005	411	169	35 878
20 a 24	200 693	56 958	8 958	7 191	1 490	677	575	48 000
25 a 29	189 423	28 411	5 220	4 044	959	584	370	23 191
30 a 39	318 844	29 162	6 640	5 311	1 089	1 056	307	22 522
40 a 49	250 089	14 930	6 055	5 263	868	966	161	8 875
50 ou mais	350 669	10 716	6 604	5 605	1 640	2 192	222	4 112
Total	2 068 017	722 403	102 137	81 083	17 669	10 989	6 189	620 244

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE, Censo Demográfico 2010.

*Total de Pessoas com Deficiência Alfabetizadas;

¹ Pelo menos uma das deficiências investigadas;

² Mental / intelectual;

³ Nenhuma dessas deficiências

Conforme mostra a tabela 9, nos anos iniciais a frequência nas creches e escolas é alta, talvez estejam relacionados a escolas especializadas e/ou projetos sociais do governo. A queda é mais expressiva a partir dos 15 anos de idade.

Tabela 10: Número de empregos formais segundo tamanho do estabelecimento - Sergipe - 2015 e 2016

Tamanho do Estabelecimento	2015	2016	Var. Absoluta	Var. Relativa
Até 4 vínculos ativos	30.062	30.044	-18	-0,06
De 5 a 9 vínculos ativos	32.046	31.531	-515	-1,61
De 10 a 19 vínculos ativos	35.255	33.885	-1.370	-3,89
De 20 a 49 vínculos ativos	43.500	41.244	-2.256	-5,19
De 50 a 99 vínculos ativos	30.266	29.850	-416	-1,37
De 100 a 249 vínculos ativos	45.397	40.870	-4.527	-9,97
De 250 a 499 vínculos ativos	45.371	39.989	-5.382	-11,86
De 500 a 999 vínculos ativos	50.420	45.697	-4.723	-9,37
1000 ou mais vínculos ativos	92.651	89.963	-2.688	-2,90
Total	404.968	383.073	-21.895	-5,41

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75

Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTB

A tabela 10 mostra a quantidade de estabelecimentos formais em Sergipe de acordo com a quantidade de vínculos ativos. De acordo com a Lei de Cotas a partir de 100 vínculos ativos o estabelecimento é obrigado a contratar pessoas com deficiência. Dessa forma, a tabela 10 também explana a oferta de postos de trabalho para pessoas com deficiência no estado de Sergipe em estabelecimentos de 100 a 1000 ou mais vínculos ativos.

Tabela 11 – Nordeste: Número de pessoas com deficiência no Mercado de Trabalho formal, por tipo de deficiência, segundo Unidade da Federação.

UF	Não Deficiente	Física	Auditiva	Visual	Intelectual (mental)	Múltipla	Reabilitado	Total
Maranhão	695.430	2.679	660	703	326	62	340	700.200
Piauí	439.213	1.312	490	337	88	31	222	441.693
Ceará	1.428.852	8.928	2.345	1.684	304	200	1.052	1.443.365
Rio Grande do Norte	580.607	2.842	827	679	205	95	714	585.969
Paraíba	629.625	2.945	688	400	110	68	796	634.632
Pernambuco	1.572.212	7.659	2.506	1.676	306	115	1.180	1.585.654
Alagoas	486.734	1.846	644	386	155	87	420	490.272
Sergipe	380.145	1.671	524	399	83	46	205	383.073
Bahia	2.153.675	9.418	3.437	2.111	956	276	1.472	2.171.345
Total Nordeste	8.366.493	39.300	12.121	8.375	2.533	980	6.401	8.436.203

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 MTB, Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), apresentados na tabela 11, 383.073 pessoas estão no mercado de trabalho formal em Sergipe. Dessas, apenas 2.928 são pessoas com deficiência.

Tabela 12 – Brasil: Número de empregos por escolaridade e tipo deficiência.

Grau de Instrução	Física	Auditiva	Visual	I/M ¹	Múltipla	Reabilitado	TD ²	TE ³
I - Analfabeto	821	636	219	1.375	127	124	3.302	141.402
II- Até o 5ª ano Incomp. Do Ensino Fundamental	6.509	4.527	1.719	3.907	466	1.009	18.137	1.156.684
III- 5ª ano Completo do Ensino Fundamental	6.131	3.782	1.390	1.579	307	1.231	14.420	1.212.177
IV- Do 6ª ao 9ª ano Incomp. Do Ensino	14.492	8.181	3.489	5.709	723	2.566	35.160	2.437.051

Fundamental								
V- Ensino	18.208	8.980	4.333	4.557	871	3.762	40.711	4.472.286
Fundamental								
Completo								
VI- Ensino	14.146	6.600	3.526	4.450	619	2.228	31.569	3.083.820
Médio								
Incompleto								
VII- Ensino	96.069	34.033	25.264	11.186	3.057	20.188	189.797	21.896.553
Médio								
Completo								
VIII- Educação	9.891	2.533	2.791	425	176	1.607	17.423	1.786.262
Superior								
Incompleta								
IX- Educação	38.287	11.118	10.707	980	941	5.969	68.002	9.873.963
Superior								
Completa								
Total	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521	46.060.198

Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 MTB, Elaboração: CGCIPE/DER/SPPE/MTb

¹ Intelectual/Mental;

² Total de Deficientes;

³ Total de Empregos;

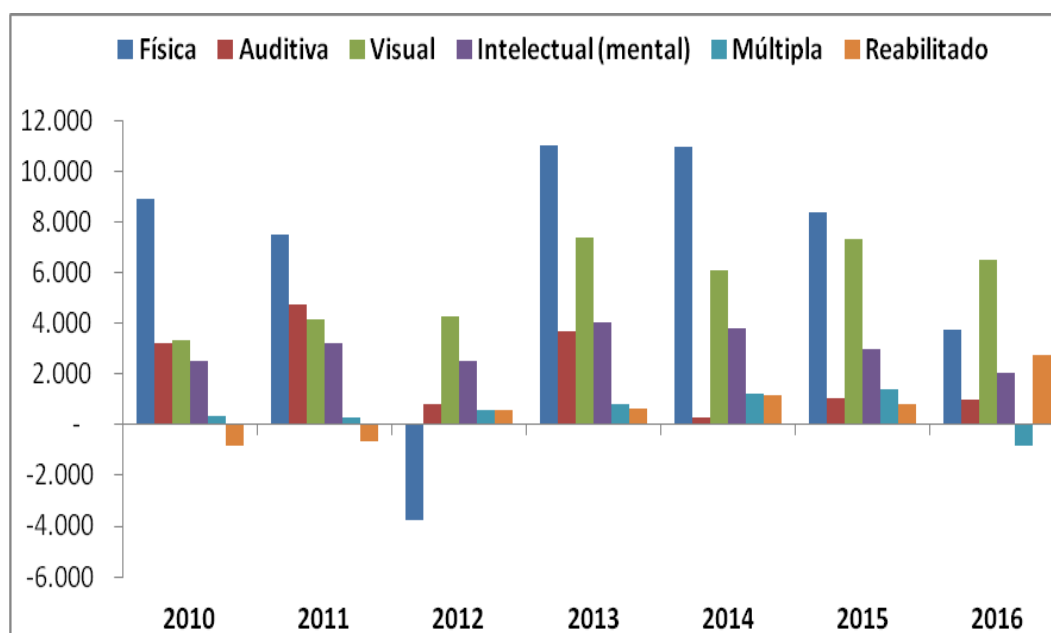
A tabela 12 mostra que de acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no Brasil, o maior número de empregos para pessoas com deficiência requer o ensino médio completo.

Tabela 13 – Brasil: Emprego segundo Tipo de Deficiência (2010/16)

Tipo de Deficiência:	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Variação 2015/16
Física	166.690	174.207	170.468	181.464	192.432	200.794	204.554	1,9%
Auditiva	68.819	73.579	74.385	78.078	78.370	79.389	80.390	1,3%
Visual	17.710	21.847	26.119	33.505	39.580	46.913	53.438	13,9%
Intelectual (mental)	15.606	18.810	21.317	25.332	29.132	32.144	34.168	6,3%
Múltipla	3.845	4.144	4.696	5.490	6.708	8.108	7.287	-10,1%
Reabilitado	33.343	32.704	33.311	33.928	35.100	35.907	38.684	7,7%
Pessoa com Deficiência	306.013	325.291	330.296	357.797	381.322	403.255	418.521	3,8%

Fonte: MTb/RAIS

A tabela 13 apresenta uma análise comparativa evolutiva ao longo dos anos, mostrando o quantitativo de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro, por tipo de deficiência. Dessas, as pessoas com deficiência física são as que mais conseguem empregos formais no país desde 2010 até o ano de 2016. A figura abaixo retrata os dados apresentados na tabela de número 13.



Fonte: RAIS - Dec. 76.900/75 MTB

Figura 01: Brasil - Evolução do Saldo de Emprego Formal por Tipo de Deficiência 2010-2016.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

6.1 Análise Da Ótica Da Empresa

Analisando a problemática pelo ângulo da empresa que quer contratar uma Pessoa Com Deficiência existem diferentes cenários internos a depender da postura da gestão empresarial.

Quando o preenchimento das cotas é considerado como um investimento social pela empresa, nota-se uma preocupação maior no processo de seleção, capacitação, inclusão e adequação do meio ambiente do trabalho à Pessoa Com Deficiência. Os colegas de trabalho também recebem treinamentos e preparo para incluir a PCD, o que incentiva uma visão inclusiva por meio da convivência entre os funcionários.

Em muitos casos, as Pessoas Com Deficiência desempenham atividades profissionalizantes que independem das suas restrições, sendo, ao final, valorizadas por sua produtividade com a possibilidade futura de uma ascensão profissional na empresa contratante.

Por outro lado, quando o preenchimento das cotas é considerado uma obrigação jurídica, com penalidade cara no caso de desobediência, a empresa apenas se preocupa em preencher o quantitativo das vagas. Assim, os cargos que são ofertados não requerem pessoas qualificadas e, em geral, essa baixa escolaridade exigida nas vagas vem acompanhada de uma também baixa remuneração.

Em muitos casos, algumas Pessoas Com Deficiência acabam sendo contratadas apenas para o preenchimento das vagas e não realizam qualquer atividade durante a jornada de trabalho. Algumas empresas nem esperam muita produtividade da pessoa contratada, o que acaba desestimulando o funcionário a continuar no Mercado de Trabalho.

Essas empresas preferem arcar com os custos em folha de pagamento da contratação da Pessoa com Deficiência do que arcarem com a fiscalização e multa do Ministério Público do Trabalho (MPT), além de penalidades como, por exemplo, não participar de licitações e/ou levantar recursos públicos a partir de linhas de crédito específicas. Nestes casos, a oferta das vagas ocorre de forma automática, sem qualquer preocupação real com a inclusão da PCD.

O objetivo maior tange o cumprimento da legislação, a fuga da alta penalidade e o desembaraço para continuarem atuando junto aos órgãos públicos. Desse modo, a mentalidade segue a lógica de que a contratação de funcionários com salários baixos e que não demandem custos elevados com treinamentos e/ou grandes adaptações do layout do ambiente laboral. Assim os custos se limitam à folha de pagamento e seus respectivos encargos trabalhistas. Como o salário em média é baixo, o impacto final é pequeno.

Com o objetivo de assegurar o cumprimento do arcabouço jurídico que visa à proteção das PCD no mercado de trabalho, o Ministério Público do Trabalho executa os Termos de Ajustamento de Conduta. Desse modo, a não observância e cumprimento da lei de cotas para uma empresa geram custos jurídicos, multas e perdas potenciais da participação da empresa no mercado.

6.2 Análise da Ótica da Pessoa Com Deficiência

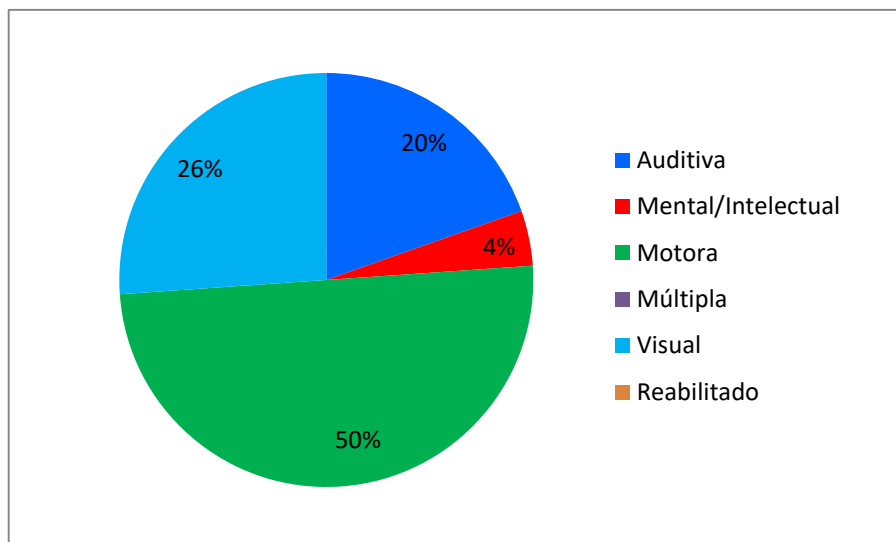
As ofertas de vagas de emprego que remuneram pouco não estimulam o crescimento profissional e não contribuem para o aprendizado profissional laboral, e por essa falta de atratividade as vagas tendem a permanecer sem preenchimento por longos prazos. Além disso, a falta de adaptação do meio ambiente do trabalho, a ausência de treinamentos e o despreparo dos colegas de trabalho dificultam a inclusão da PCD no ambiente laboral.

A própria família que por anos representou o suporte emocional, físico, financeiro e incentivador pelo desenvolvimento, manifesta resistência e cria obstáculos à entrada da Pessoa Com Deficiência no mercado de trabalho, ainda mais quando percebe que seus esforços em promover o aumento da escolaridade, seus investimentos em qualificação, seus estímulos em profissionalização e, sobretudo, seus cuidados protetores, físicos e emocionais podem ser desperdiçados em um posto de trabalho mal remunerado, não acolhedor e não reconhecedor dos atributos e potenciais que as Pessoas Com Deficiência podem possuir apesar das suas limitações.

O viés dessa visão empresarial apenas para cumprir as cotas vem distorcendo esse nicho do Mercado de Trabalho e alimentando a existência de vagas ociosas mesmo após todo o aparato jurídico social para proporcionar essa inclusão.

Com o objetivo de caracterizar a ótica da Pessoa com Deficiência em Sergipe, foi realizada uma pesquisa de campo, fazendo-se do uso de um questionário, para tentar captar suas motivações e receios em relação ao mercado de trabalho formal sergipano. Trata-se de dados primários coletados a partir da aplicação de questionários. Esses questionários foram aplicados entre os meses de março e abril de 2018 por meio eletrônico, ferramenta do *Google*, e pessoalmente.

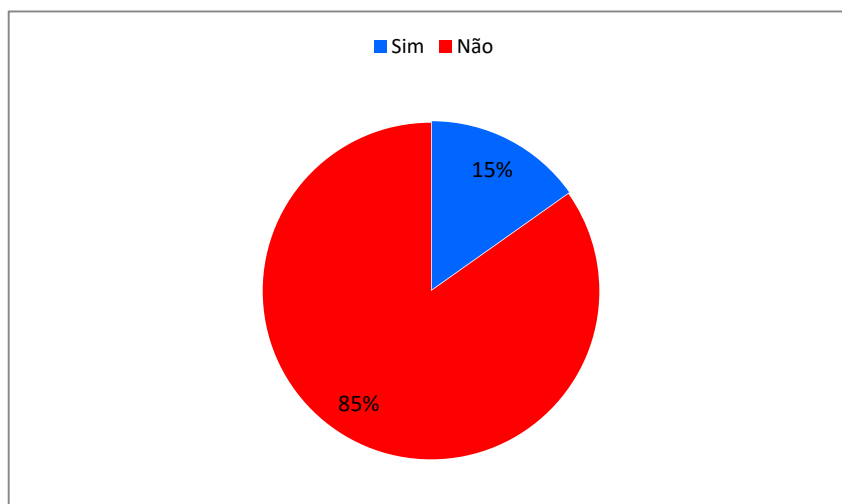
O questionário recebeu um total de 46 respostas e a idade da amostra varia de 18 a 53 anos. Abaixo se encontram as respostas em formato de gráficos. Embora se constitua numa amostra pequena diante do quantitativo populacional apontado pelo IBGE a relevância dessa iniciativa deve-se ao fato de captar respostas mais pontuais e direcionadas para a realidade vivenciada por essa população específica.



Fonte: Elaboração própria com base em dados de pesquisa de campo.

Gráfico 01: Amostra Pesquisada por Tipo de Deficiência.

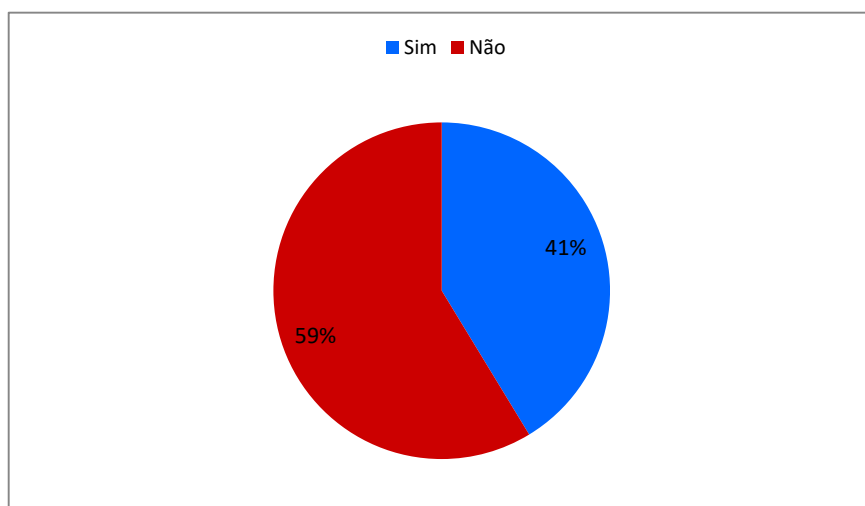
De acordo com os dados obtidos no questionário aplicado, conforme explícito no Gráfico 01, a maior parte amostra pesquisada são Pessoas com Deficiência Motora (50%), seguida de Visual (26%), Auditiva (20%) e Mental/Intelectual (4%). Esse questionário não obteve respostas de pessoas com deficiência Múltipla ou pessoas Reabilitadas.



Fonte: Elaboração própria com base em dados de pesquisa de campo.

Gráfico 02: Amostra Pesquisada que detém ou não o Benefício de Prestação Continuada.

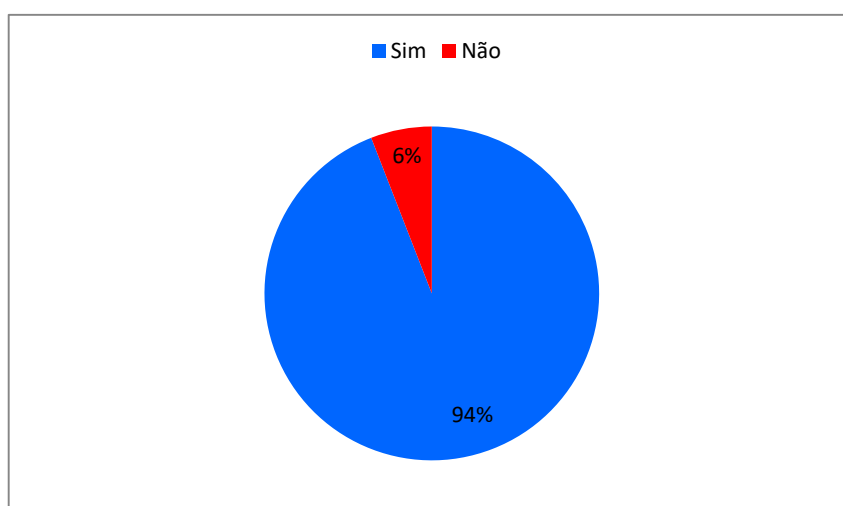
Conforme o Gráfico 02, da amostra total pesquisada, 85% não possui o Benefício de Prestação Continuada (BPC), e apenas 15% da amostra é detentora desse Benefício mensal.



Fonte: Elaboração própria com base em dados de pesquisa de campo.

Gráfico 03: Amostra Pesquisada no Mercado de Trabalho Formal

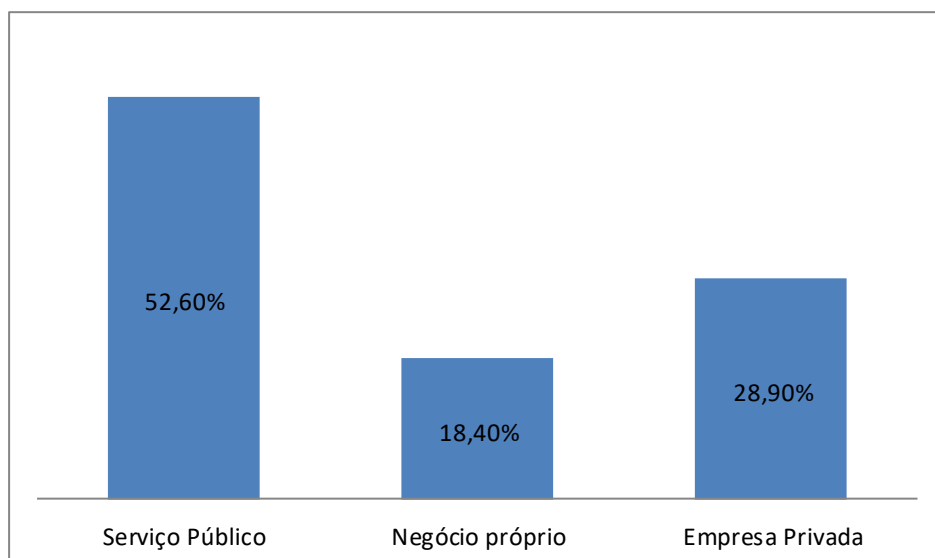
O Gráfico 03 mostra que, do total de pessoas que responderam ao questionário da pesquisa, a maioria (59%) encontra-se fora do mercado de trabalho formal.



Fonte: Elaboração própria com base em dados de pesquisa de campo.

Gráfico 04: Amostra Pesquisada que não Está no Mercado de Trabalho Formal, mas que Pretende Ingressar.

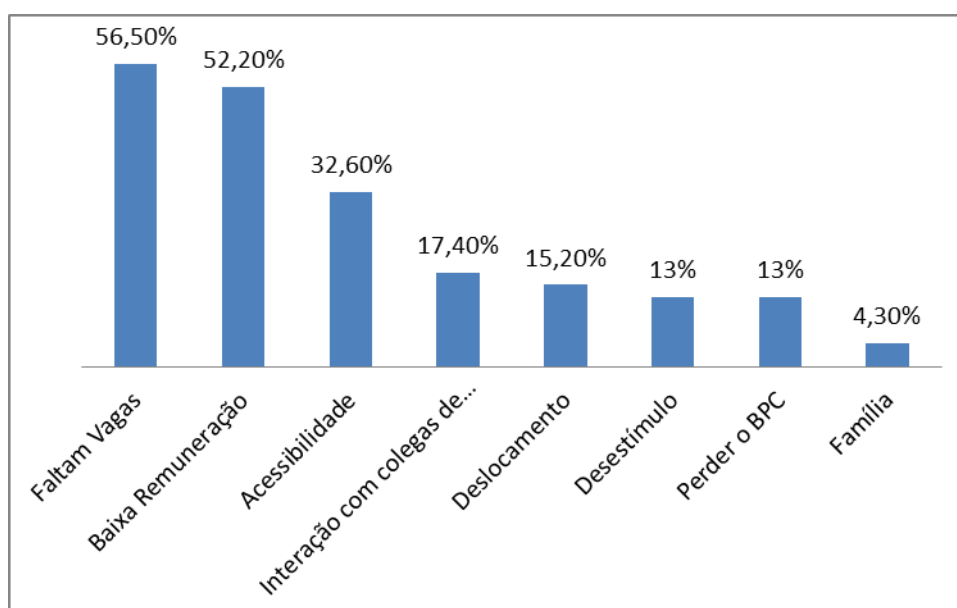
De acordo com o Gráfico 04, a grande maioria de pessoas que não está no mercado de trabalho formal (94%) pretende ingressar. Isso evidencia que há uma disposição das Pessoas com Deficiência pesquisadas de entrar no mercado de trabalho formal.



Fonte: Elaboração própria com base em dados de pesquisa de campo.

Gráfico 05: Onde a Amostra Pesquisada que não Está no Mercado de Trabalho Formal, mas que Pretende Ingressar Deseja Trabalhar.

Conforme o Gráfico 05, a maior parte da amostra pesquisada deseja ingressar no mercado de trabalho formal através de, primeiramente Serviço Público (52,60%), seguido por Empresa Privada (28,90%) e Negócio Próprio (18,40%).



Fonte: Elaboração própria com base em dados de pesquisa de campo.

Gráfico 06: Dificuldades Relacionadas ao Ingresso no Mercado de Trabalho de acordo com a Amostra.

De acordo com o Gráfico 06, para a amostra pesquisada, na hora do ingresso no Mercado de Trabalho, a maior dificuldade está relacionada a Falta de Vagas (56,50%), Baixa Remuneração (52,20%), Acessibilidade (32,60%), Interação com Colegas de Trabalho (17,40%), Deslocamento (15,20%), Desestímulo (13%), Perder o BPC (13%), Família (4,30%).

7. CONCLUSÕES

Este trabalho teve como objetivo investigar por que ainda existem vagas de trabalho ociosas ou com dificuldades de preenchimento total no estado de Sergipe para as Pessoas com Deficiência. Com a revisão da literatura, perceberam-se os avanços brasileiros no que tange a legislação para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e na sociedade como um todo, sendo a Lei de Cotas um ponto de inflexão nessa trajetória.

Verificou-se que por muito tempo as pessoas com deficiência viveram à margem da sociedade, ficavam em casa e sob total proteção familiar. A vida ociosa com falta de estímulos e marcada por baixa escolaridade, pouca qualificação tinha como consequência à baixa produtividade e o pequeno desenvolvimento para o labor. Essas pessoas quase não participavam do Mercado de Trabalho, vivendo assim à margem do processo.

Na verdade, a dependência associada a um cenário de preconceito e discriminação social se potencializava ainda mais sem qualquer recurso financeiro viabilizado pelo Estado em um mundo não adaptado fisicamente para acolhê-los. Meio a esse ambiente somavam-se ainda a ausência de instrumentos jurídicos que amparasse seus direitos e proporcionasse sua inclusão no ambiente social. Essa realidade aprisionavam as pessoas com deficiência em um ciclo vicioso de exclusão. Para romper essa dinâmica e vencer o obstáculo da barreira invisível da exclusão era necessário um conjunto de ações conduzidas por um amplo arcabouço jurídico que foi apresentado.

Com relação aos dados mostrados, bem como as análises descritivas apresentadas, fica claro que ainda há grandes barreiras e dificuldades relacionadas à inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho como, por exemplo, a falta de adaptação do meio ambiente do trabalho, a ausência de qualificação e treinamentos, desestímulos e despreparo dos colegas de trabalho em acolhê-los.

Constatou-se que a postura da gestão empresarial é essencial para a inclusão não ser vista como uma obrigação jurídica que gera sanções, multas e perdas potenciais da participação da empresa no mercado, mas como um investimento de caráter social que possibilita uma visão inclusiva e um ambiente integrativo na empresa através da convivência entre os funcionários.

Vale ressaltar o papel fundamental do Ministério Público do Trabalho que atua como um agente fiscalizador para o cumprimento da lei e garantia dos direitos de pessoas vulneráveis, como os das Pessoas com Deficiência na sociedade.

Portanto, a existência de vagas ociosas em Sergipe mesmo após a vigência do arcabouço jurídico para viabilizar a inclusão da PCD no mercado de trabalho está relacionada a variáveis ligadas tanto à própria PCD como ao lado empresarial. A pesquisa mostrou que o medo de perder o BPC, o receio familiar de ver o seu ente em um ambiente despreparado e/ou não receptivo, a baixa remuneração e a falta de possibilidade de ascensão profissional foram quesitos elencados pelas próprias PCDs.

Registrou-se, ainda, que sob a ótica da PCD somente o emprego por Concurso Público representa um custo de oportunidade capaz de fazê-lo estimular-se para deixar o BPC. Por outro lado, a imagem maquiada de empresa cumpridora de cota é insuficiente para atrair e manter as Pessoas Com Deficiência nas vagas abertas. Enquanto o critério de preocupação empresarial for apenas de cumprir as cotas, haverá vagas ociosas em Sergipe e a rotatividade da oferta de vagas disponíveis por diferentes canais, órgãos e entidades catalisadoras de mão-de-obra persistirá.

A manutenção das PCDs nas vagas ofertadas tende a ser efêmera. Com curto hiato temporal a vaga volta a ser ofertada no mercado de trabalho. A pesquisa mostrou que não basta apenas ofertar as vagas há a necessidade de um preparo prévio, uma mudança de mentalidade e uma real preocupação em inclusão social.

Diante do que foi apresentado, conclui-se que os objetivos desse trabalho foram atingidos, possibilitando futuros desdobramentos em maiores abrangências.

8. PERSPECTIVAS

Essa pesquisa possibilitou adentrar em um nicho de mercado de trabalho pouco explorado na abordagem econômica, tornando possível trazer para essa área uma problemática de caráter econômico-social e jurídico. Para isso, foi necessário aplicar conhecimentos teóricos na prática, gerando benefícios para os membros envolvidos no projeto e para os discentes que tiverem interesses futuros em trabalhar a problemática.

Além disso, a pesquisa trouxe uma gama de dados primários e secundários e abriu um leque para desdobramentos sobre o tema em vários aspectos, como, por exemplo, analisar de forma profunda a ótica da empresa que contrata e a ótica da Pessoa com Deficiência que busca um emprego.

Esse estudo possibilitou uma visão mais ampla sobre esse nicho do mercado de trabalho com a identificação de diferentes abordagens para novos estudos futuros, a saber: a PCD e a precarização; A informalidade e a condição da PCD; A Reforma Trabalhista e a PCD; Os Custos de manutenção e adequação da PCD numa empresa, Incentivos Fiscais versus Contratação de PCDs, dentre outros.

Por fim, para a discente, a pesquisa foi um estímulo e um passo inicial para o desenvolvimento da Monografia sobre a temática, porém em uma abordagem de nível regional.

9. OUTRAS ATIVIDADES

A discente participou dos minicursos oferecidos pela Coordenação de Pesquisa (COPES) realizados no período equivalente a IV Semana Acadêmico-Cultural da Universidade Federal de Sergipe e ao 27º Encontro de Iniciação Científica da UFS (EIC) destinados aos alunos PIBIC do edital 2017/18. Sendo estes: Redação Científica e Plágio Acadêmico e Gerenciamento de Referências Bibliográficas.

A discente abordou em um seminário científico extraclasse à temática pesquisada, apresentando e discutindo com os demais presentes os dados obtidos até aquele momento no projeto de pesquisa. Após a apresentação foi realizado um debate onde discentes e docente expressaram suas opiniões e comentários a cerca do tema apresentando, dando também sugestões para enriquecer a pesquisa.

Além dos dados secundários obtidos através das bases da RAIS e do IBGE, a discente captou dados primários através de formulário eletrônico e entrevistas. Além disso, a discente entrou em contato com instituições do estado para conhecer um pouco sobre o trabalho prestado ali e colher respostas dos membros para o questionário da pesquisa. Por fim, a discente visitou o Ministério Público do Trabalho de Sergipe, onde pode conhecer um pouco mais do trabalho dos procuradores e como funcionavam as autuações das empresas que não cumpriam a Lei de Cotas. Neste, a discente coletou dados referentes ao quantitativo de Termos de Ajustamento de Conduta e Procedimentos de Acompanhamento Judicial firmados no estado de Sergipe entre 2010-2017.

A discente e a orientadora do projeto de pesquisa, juntamente com a participação de um Procurador do Ministério Público do Trabalho, realizaram uma atividade de extensão em formato de palestra no dia 04/06/2018 onde apresentaram a temática pesquisada, os dados obtidos e a discussão a respeito do tema, incentivando os demais alunos ao debate sobre a temática, onde foi possível captar relatos e obter variáveis qualitativas essenciais à pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 2014.

_____. Decreto nº 5.904, de 21 de Setembro de 2006 - **Regulamenta a Lei no 11.126, de 27 de junho de 2005, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhada de cão-guia e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5904.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011 - **Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência- Plano Viver sem Limite**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. **Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007. **Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. IBGE, **Censo Demográfico**, 2010. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 28 de set. 2017.

_____. Lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013. **Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social - RGPS**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp142.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995. **Dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), na aquisição de automóveis para**

utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas portadoras de deficiência física, e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18989.htm acesso em 25 de ago. 2017.

_____. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm Acesso em 01 de nov. 2017.

_____. Lei nº 10.182, de 12 de fevereiro de 2001. **Restaura a vigência da Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, que dispõe sobre a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis destinados ao transporte autônomo de passageiros e ao uso de portadores de deficiência física, reduz o imposto de importação para os produtos que especifica, e dá outras providências.** Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10182.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. **Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.** Disponível em <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Lei nº 11.126, de 27 de junho de 2005. **Dispõe sobre o direito do portador de deficiência visual de ingressar e permanecer em ambientes de uso coletivo acompanhado de cão-guia.** Disponível em <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/Lei/L11126.htm Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Relação Anual de Informações Sociais ação Anual de Informações Sociais – RAIS.** Brasília: disponível em: <
www.rais.gov.br>. Acesso em 28 set. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

_____. Portaria Interministerial nº 362, de 24 de outubro de 2012 - **Dispões sobre o limite de renda mensal dos tomadores de recursos nas operações de crédito para aquisição de bens e serviços de Tecnologia Assistiva destinados às pessoas com deficiência e sobre o rol dos bens e serviços.** Disponível em: <
<http://www.fazenda.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/legislacao/portarias-interministeriais/2012/portaria-362>> Acesso em 28 de ago. 2017.

_____. Portaria nº 793, de 24 de abril de 2012. **Institui a Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência no âmbito do Sistema Único de Saúde.** Disponível em <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt0793_24_04_2012.html> Acesso em 28 out. 2017.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras - Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho.** Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, p. 315. 2007.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** *Trab. educ. saúde* [online]. 2014, vol.12, n.1, pp.165-187. ISSN 1981-7746. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>>. Acesso em: 13 set. 2017.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho.** 2009. 197 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

NERI, Marcelo... [et al.]. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD).** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência;** março, 2007. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaoopessoascomdeficiencia.pdf>> Acesso em 18 de jan. de 2018.

POLETTI, Kézia Zanni. **Pessoa com deficiência e mercado de trabalho: Lei de Cotas Nº 8213/1991.** 2010.

SANTOS, Wederson Rufino dos. **Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria.** *Physis Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, 18 [3]: 501-519, 2008

VENTURA, Elaine F.; OLIVEIRA, Márcia R; RODRIGUES, Jorge Luiz K.; **Inclusão de pessoas com deficiência: estudo de caso em empresas do cone leste paulista.** XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2015.

ANEXOS**QUESTIONÁRIO**

1. Qual o seu nome?
2. Qual a sua idade?
3. Qual o seu tipo de deficiência?
 - () Auditiva
 - () Mental/Intelectual
 - () Motora
 - () Múltipla
 - () Visual
 - () Reabilitado
4. Você recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC)?
 - () Sim
 - () Não
5. Você está no mercado de trabalho formal atualmente?
 - () Sim
 - () Não
6. Se a resposta anterior for não, você pretende trabalhar?
 - () Sim
 - () Não
7. Se a resposta anterior for sim, onde você pretende trabalhar?
 - () Serviço Público
 - () Negócio próprio
 - () Empresa Privada
8. Na sua opinião qual a maior dificuldade relacionada ao ingresso no mercado de trabalho?
 - () Faltam Vagas
 - () Baixa Remuneração
 - () Acessibilidade
 - () Deslocamento
 - () Interação com colegas de trabalho
 - () Desestímulo
 - () Perder o BPC
 - () Família